



**A Segretariato Generale della Difesa e  
Direzione Nazionale degli Armamenti  
I Reparto  
[sgd@postacert.difesa.it](mailto:sgd@postacert.difesa.it)**

Oggetto: Osservazioni su sperimentazione articolo 14 della legge n. 124 del 2015. Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

La scrivente Confintesa FP, formula di seguito il proprio contributo di pensiero.

La sperimentazione dello Smart-Working, seguito quanto previsto dal nuovo CCNL 2016 -2018, all'Art. 6 commi 1 - 2 - e al comma 3 lettera b, non può essere trattato quale informativa sindacale.

Fatto salvo quanto sopra esposto, entrando in una valutazione di merito del documento, ravvisiamo le seguenti criticità:

Il nr. di 83 unità individuate per l'avvio della sperimentazione, insistenti tutte su Roma, a fronte di 27000 unità, non rappresentano un numero sufficiente per consentire una reale sperimentazione in quanto situazioni logistiche e lavorative così limitate, non costituiscono una reale valutazione della sperimentazione stessa. Si propongono almeno 400 unità insistenti in più Regioni

Art. 5 del Regolamento al para 1 e 2. Il presente Articolo è in palese contrasto con quanto previsto dalla legge 81 del 22 maggio 2017 pubblicata in G.U. serie generale nr. 135 del 13 giugno 2017 al Capo II Art. 18 comma 1, poiché svislisce completamente la finalità dello Smart Working e rende inutile la sperimentazione.

Art. 7 del Regolamento "il personale ammesso potrà iniziare i progetti pilota dopo aver partecipato ad una formazione di base sul lavoro agile". Tale formazione non è prevista da alcuna norma e non se ne comprende ne la motivazione, ne l'esigenza ne tanto meno l'utilità, visto che la normale attività da trasformare in smart, viene comunque svolta al pc.

Art. 11 del Regolamento - va sostituito integralmente con quanto previsto dalla legge in G.U. all'Art 22, poiché quanto previsto all'Art. 11 è una interpretazione arbitraria ed unilaterale, non rispondente al dettato normativo.

***#specificitàunicalternativa***



Art. 13 del Regolamento - eliminare le parole "ove compatibili" in quanto non può sussistere incompatibilità

In conclusione riteniamo che l'impronta data con il regolamento a tratti risponda più ad una organizzazione finalizzata a modulare il telelavoro rispetto all'istituto dello smart working caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali, da una organizzazione flessibile organizzata per fasi, cicli e obiettivi, che non si evincono nel regolamento.

Roma, 14 giugno 2018

Il Coordinatore Nazionale Difesa  
Giancarlo Lustrissimi

*#specificitàunicaalternativa*